

Edie Paulo Assis Peixoto Alves

**ATITUDES FRENTE À MUDANÇA DO TELETRABALHO NA
PROCURADORIA DA REPÚBLICA NO DISTRITO FEDERAL**

Brasília – DF

Março/2018

ATITUDES FRENTE À MUDANÇA DO TELETRABALHO NA PROCURADORIA DA REPÚBLICA NO DISTRITO FEDERAL

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como parte dos requisitos
para obtenção do grau de Especialista em
Gestão Pública.

Aluno: Edie Paulo Assis Peixoto Alves

Orientador(a): Prof(a). Dra. Maria Júlia
Pantoja de Brito

Brasília – DF
Jan/2018

ATITUDES FRENTE À MUDANÇA DO TELETRABALHO NA PROCURADORIA DA REPÚBLICA NO DISTRITO FEDERAL

Autor: Edie Paulo Assis Peixoto
Alves

Ministério Público Federal

Palavras-chave: Teletrabalho. Teletrabalho no serviço público. Mudança organizacional.

Resumo

O presente estudo teve como foco as atitudes dos servidores frente à mudança decorrente da implantação do regime de teletrabalho na Procuradoria da República no Distrito Federal e objetivou analisar as atitudes de ceticismo, temor e aceitação dos servidores do órgão quanto à referida modalidade de trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva, aplicada e de campo, com abordagem quantitativa e uso de uma Escala de Atitudes Frente à Mudança Organizacional, validada e devidamente adaptada ao contexto estudado. Os dados foram coletados junto a uma amostra de 31 servidores da organização e submetidos às análises estatísticas descritivas. Os resultados obtidos evidenciaram alto índice de atitudes de aceitação por parte dos servidores quanto à prática do teletrabalho. E ainda, baixo ceticismo e atitudes de temor quanto à referida modalidade de trabalho no órgão. Sugere-se que novas pesquisas sejam conduzidas com aumento e diversificação da amostra.

Introdução

O presente trabalho tem por objetivo final mensurar as atitudes dos servidores da Procuradoria da República no Distrito Federal frente à implantação do teletrabalho no órgão. Para concretizar esse objetivo, foi utilizada uma Escala de Atitudes frente à Mudança Organizacional, proposta e validada por Neiva, Ros e Paz, a qual foi devidamente adaptada ao contexto do teletrabalho e propiciou aferir e analisar as atitudes dos servidores frente à referida mudança.

O momento é especialmente oportuno para a realização do estudo, tendo em vista a existência de projeto piloto em curso no órgão para a implantação da prática e também do contexto favorável a mudanças que visem à economia de recursos públicos.

Primeiramente buscou-se fazer um levantamento bibliográfico da abordagem referente ao teletrabalho, analisando sua importância, principais conceitos e bases teóricas, bem como seu estágio atual de implementação no setor público.

Em seguida, foram apresentadas definições referentes às atitudes no trabalho e atitudes frente à mudança e detalhada a metodologia do estudo, culminando com a análise e discussão dos resultados.

1 DESENVOLVIMENTO

1.1 IMPORTÂNCIA E PRINCIPAIS CORRENTES DE TELETRABALHO

As primeiras referências ao teletrabalho surgiram na década de 1970 nos Estados Unidos com Niles em seu trabalho *The telecommunications-transportation tradeoff: options for tomorrow*. Desde então, principalmente a partir da década de 1990, o tema vem sendo alvo frequente de debates, estudos acadêmicos, e normatizações legais mundo afora. O tema não é exatamente consensual no mundo acadêmico, existindo algumas divergências conceituais. Desta forma, se faz necessário definir do que se trata o teletrabalho, estabelecendo os conceitos que serão utilizados como referência para o presente estudo.

Para Estrada (2010), o teletrabalho pressupõe transmissão de informações, deslocamento do trabalhador e uma relação de trabalho. Para ele, o teletrabalho

prescinde da presença física do trabalhador em local específico, o que é possível mediante o uso de novas e/ou antigas tecnologias da informação.

Já o professor Matias-Pereira entende que o teletrabalho na administração pública seria aquele em que o servidor realizaria seu trabalho em casa ou outro local de forma total ou parcial, utilizando-se das novas ferramentas tecnológicas, de preferência desenvolvendo atividades em que seja possível a mensuração objetiva do desempenho do servidor e da qualidade do trabalho desenvolvido (MATIAS-PEREIRA, 2013).

Para fins do presente estudo, há que se esclarecer que nem todo trabalho realizado à distância se caracteriza como teletrabalho. Conforme Costa (2003), além de ser realizado fora do local de trabalho tradicional, “o teletrabalho pressupõe o uso de tecnologias de telecomunicação e/ou de informática para sua realização”. Outro ponto de divergência na literatura diz respeito ao tipo de trabalho que pode ser realizado em teletrabalho. Entende-se que, embora nem toda a tarefa possa ser executada nesta modalidade, não é possível criar generalizações quanto ao tipo de tarefa a ser realizada em teletrabalho.

Nesse sentido, COSTA (2003) aponta o escopo do teletrabalho:

...não se restringe ao trabalho intensivo em conhecimento, como normalmente os textos da literatura enfatizam; (...) está adequado tanto para tarefas altamente rotineiras e repetitivas, cujos produtos são facilmente mensuráveis e pouco espaço existe para a criatividade, como digitação e entrada de dados, quanto para trabalhos altamente criativos e intensivos em conhecimento, cujos produtos são em grande parte subjetivos, como o trabalho científico. (COSTA, 2003, p.16)

Os conceitos apresentados vão ao encontro do que estabelece a Lei nº 13.467/2017, a qual altera diversos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e que ficou conhecida como “reforma trabalhista”.

A Lei, sancionada em julho de 2017, regulamentou o teletrabalho no Brasil, criando um capítulo na CLT especialmente para estabelecer critérios e pré-requisitos para a aplicação dessa modalidade de trabalho. Segundo esse instrumento legal, considera-se teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017). Ainda segundo a Lei, “o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do

empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”. Pela similaridade de conceitos entre a Lei e a literatura selecionada para o presente artigo, e tendo em vista a modernidade e generalidade do texto legal, os conceitos ali apresentados balizarão o presente estudo.

1.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Conforme a literatura existente sobre o tema, o teletrabalho não é uma prática essencialmente benéfica ou prejudicial. Os benefícios e prejuízos costumam depender do contexto da organização e do teletrabalhador, da tarefa a ser executada em teletrabalho e do perfil do trabalhador.

Em geral, os benefícios mais evidentes para as organizações se traduzem em reduções de custos e aumento de produtividade. Já os trabalhadores costumam se beneficiar com maior qualidade de vida, decorrente, principalmente, do maior tempo livre e da redução do tempo gasto em trânsito.

Segundo Mross (2016 *apud* GOULART 2009, p. 43), os resultados obtidos com a implantação do teletrabalho no SERPRO entre 2005 e 2006 apontaram crescimento em diversos aspectos positivos como produtividade, que cresceu 10,05%, índice de Qualidade de Vida, aumento de 33,06%, e o índice de Conformidade Profissional, que aumentou 12,04%. Já a empresa economizou 47,41% com custos logísticos e a economia com custos de deslocamento dos funcionários participantes chegou a 50%.

Além das vantagens mais evidentes para trabalhadores e empresas, o teletrabalho lhes proporciona ainda outras, como a redução dos níveis de stress, maior utilização de mão de obra de deficientes físicos, redução de custos pessoais do trabalhador, redução de custos com faltas e acidentes de trabalho, possibilidade de contratação de funcionários em locais distantes, entre outras (SILVA 2014, p. 38/39).

Existem ainda benefícios sociais advindos da implantação do teletrabalho, como maior geração de empregos, redução da poluição e dos congestionamentos, decorrentes da diminuição do tráfego, redução do consumo de energia elétrica e de combustível, melhoria nos relacionamentos familiares e redução dos custos imobiliários nos grandes centros urbanos (SILVA 2014, p. 40/41).

Em contrapartida, o teletrabalho pode apresentar também diversas desvantagens. Segundo Costa (2007, p.117/121), a família e o isolamento do teletrabalhador seriam “as fontes potenciais de desidentificação ou mesmo contra-identificação com o discurso/prática do teletrabalho”. O teletrabalhador é apresentado como um sujeito que vive em constante tensão na medida em que experimenta situações conflitantes oriundas da fusão entre o espaço de trabalho e o espaço de convívio familiar, de modo que a atividade laboral nessa modalidade exige adaptações de toda sua família. Ainda conforme o referido trabalho, nesse aspecto, aqueles que residem sozinhos ou que não possuem filhos normalmente se adaptam mais facilmente à prática, embora seja recorrente como aspecto negativo, independente das nuances pessoais e familiares, a questão do isolamento pessoal.

São ainda apontados como desvantagens do teletrabalho fatores como a redução nas oportunidades de carreira, problemas relacionados à saúde do trabalhador, a dependência da tecnologia, o aumento do tempo de trabalho, a redução da subordinação e a maior vulnerabilidade dos dados e recursos da empresa (SILVA 2014, p. 38/39).

1.3 O TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO

Apesar de o teletrabalho ainda não ser uma modalidade de trabalho amplamente difundida na Administração Pública Federal, diversos órgãos já o executam de modo formal, seja de forma institucionalizada, seja na forma de projeto-piloto. Dentre os órgãos cujos servidores já realizam teletrabalho podemos citar SERPRO, TCU, Secretaria da Receita Federal (SRF), Advocacia Geral da União (AGU), Banco do Brasil (BB), Caixa Econômica Federal (CEF), Tribunal Superior do Trabalho (TST), Tribunal Regional Federal (TRF) da 3ª e 4ª Regiões, Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, Supremo Tribunal Federal (STF) (MROSS apud SILVA, 2016), além de iniciativas mais recentes como as do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) e do Ministério Público Federal (MPF).

Dentre os órgãos citados, é possível destacar as iniciativas de SERPRO e TCU, os quais já têm servidores atuando em teletrabalho há alguns anos, de modo que a prática já se encontra institucionalizada nesses órgãos. O SERPRO

especialmente é considerado pioneiro na implantação da prática na Administração Pública, passando por três experiências-piloto, iniciadas a partir do ano de 1986 (MROSS 2016), e que ajudaram o órgão a ser uma das referências da Administração Pública no assunto.

Diante da ausência de uma norma que regule o exercício do teletrabalho na Administração Pública como um todo, o mais comum tem sido que cada órgão defina suas regras para implantação da prática. Uma das exceções é a Portaria nº 227 de junho de 2016 do CNJ, a qual se aplica a diversos órgãos na medida em que regulamenta o exercício dessa modalidade de trabalho no âmbito do Poder Judiciário.

Em geral, as regras estabelecidas não diferem tanto entre as instituições analisadas, tendo sido verificado que quase sempre se faz obrigatório um aumento de produtividade em relação ao trabalhador tradicional, que pode chegar a até 30% a depender do órgão. É possível observar também que as normas estabelecem percentuais máximos de servidores em teletrabalho por setor, além de normalmente estabelecerem vedações à realização de teletrabalho por servidores em estágio probatório, ou lotados a menos de um ano no órgão, e àqueles que tenham sofrido penalidade disciplinar recente. Ademais, foi observado que diversos órgãos possuem atenção especial em regular a retirada de processos e documentos físicos de seus locais de funcionamento, estabelecendo regras para a execução desse procedimento.

Com o fito de ampliar a compreensão acerca dos efeitos ocasionados pela implantação do teletrabalho em alguns órgãos públicos, foram analisados trabalhos acadêmicos referentes ao tema, sendo verificado que, em geral, os resultados têm sido mais positivos que negativos, conforme especificado no quadro I abaixo:

Quadro 1 – Resultados de estudos sobre o teletrabalho no setor público.

Ano	Autores	Objetivo	Amostra	Metodologia	Resultados
2015	Ribeiro; Nascimento	Analisar a implantação do teletrabalho	Quatro servidores do TST e seis de TRTs	Entrevistas e enquete.	a)Vantagens pessoais e econômicas associadas ao perfil adequado ao teletrabalho; b)Necessidade de aperfeiçoamento da área de Informática
2017	Sá	Analisar a percepção acerca do teletrabalho.	459 servidores a CGU.	Formulário de pesquisa.	a)Flexibilidade como fator preponderante para a adesão ao teletrabalho; b)Aumento real na produtividade dos teletrabalhadores; c)Indiferença do perfil pessoal na percepção do teletrabalho.
2016	Klug	Analisar se as mudanças nas relações de trabalho influenciam a qualidade de vida de teletrabalhadores	Vinte servidores do TRT-17 que realizam teletrabalho.	Entrevistas por meio de formulário estruturado.	a)A transferência de responsabilidade proveniente do teletrabalho impacta positivamente o desempenho e a qualidade de vida dos teletrabalhadores do órgão.
2005	Ramos	Analisar a experiência de teletrabalho.	Publicações oficiais do SERPRO.	Análise dos depoimentos de funcionários do SERPRO.	a)Redução de custos para a Administração; b)Maior flexibilidade e melhor atendimento das demandas de clientes; c)Maior autoestima do trabalhador.

Fonte: Elaboração própria

1.4 NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

O presente trabalho tem como objeto de estudo a implantação do teletrabalho na Procuradoria da República no Distrito Federal (PR-DF), órgão componente da estrutura do Ministério Público Federal (MPF). No caso específico do MPF, o teletrabalho encontra-se regulado pela Portaria PGR/MPU nº 39/2017, na qual constam as condições para sua realização nos diversos ramos do Ministério Público da União (MPU), incluindo o MPF, e demais disposições relativas à referida modalidade de trabalho. A prática ainda é incipiente no órgão e a normatização bastante recente, tendo sido a mencionada portaria publicada em 28 de abril de 2017.

O teletrabalho no âmbito do MPU tem como alguns de seus objetivos aumentar a produtividade dos servidores, melhorar os programas sócio-ambientais,

ampliar a possibilidade de trabalho aos trabalhadores com dificuldades de deslocamento, aumentar a qualidade de vida dos servidores e promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da eficácia dos serviços prestados à sociedade. Para sua implantação, foi estabelecido como requisito a estipulação de metas de desempenho diárias, semanais ou mensais alinhadas ao Planejamento Estratégico do ramo do MPU ao qual o órgão pertence. Em relação ao teletrabalhador, esse deve providenciar a estrutura física e tecnológica para o desenvolvimento dos trabalhos.

Fica estabelecido que a quantidade de servidores em teletrabalho não pode exceder 50% da lotação de uma unidade, ressalvados casos excepcionais. Observa-se também a preocupação com o convívio social, integração e possível isolamento do teletrabalhador, de modo que os trabalhadores nessa condição deverão comparecer ao local de trabalho ao menos duas vezes por mês com o objetivo de vivenciar a cultura organizacional do órgão e para aperfeiçoamento.

A portaria em questão também esclarece o caráter facultativo do teletrabalho no órgão, além de restringi-lo às atribuições cujo desempenho possa ser objetivamente mensurado.

Em comparação com o teletrabalho desenvolvido pelas demais entidades da Administração Pública Federal, a grande diferença da normatização do teletrabalho no MPU diz respeito ao incremento de produtividade do servidor em teletrabalho. Ao contrário de outros órgãos, que estabelecem para o servidor que atue nesse regime incrementos mínimos de produtividade, que podem chegar a até 30% quando comparado aos servidores que atuem nas dependências dos órgãos, no MPU as metas de desempenho devem ser no mínimo equivalentes às dos servidores que executam suas atividades em suas unidades, podendo ser majoradas em até 20% em relação a essas.

Dessa forma, ao contrário da maioria dos modelos que vêm sendo adotados pelas demais organizações públicas, no Ministério Público as metas de desempenho do teletrabalhador têm limites máximos, enquanto que o desempenho mínimo não é diferente do exigido para o trabalhador presencial. Tal fato ajuda a minimizar a ocorrência de eventuais sobrecargas de trabalho sobre os servidores que realizem suas atividades de maneira remota.

Ainda no que se refere à comparação da normatização do teletrabalho no MPU com a de outros órgãos, foi elaborado o seguinte quadro que sintetiza características das normas que instituíram o teletrabalho em diversas instituições públicas.

Quadro 2 – Características das normas do teletrabalho em diversas instituições públicas.

Instituição	Metas de desempenho em comparação às do trabalhador presencial	Número máximo de teletrabalhadores
AGU	10% superiores.	30% da lotação da unidade.
BB	15% superiores, com controle de ponto e idêntico cumprimento de horas trabalhadas.	50% da equipe de trabalho.
CGU	Superiores (não especificadas).	15% da lotação da unidade.
MPU	No mínimo iguais e no máximo 20% superiores.	50% da lotação da unidade, salvo casos excepcionais.
RFB	No mínimo 15% superiores.	Não especificado.
SERPRO	Idênticas.	Limitado às vagas oferecidas em edital.
STF	No mínimo 15% superiores.	30% da lotação da unidade.
TCU	Prazos inferiores para a realização de trabalhos.	30% da lotação da unidade.
TJDFT	No mínimo 15% superiores.	30% da lotação da unidade.
TST	No mínimo 15% superiores.	30% da lotação da unidade, podendo ser aumentado para até 50%.

Fonte: Elaboração própria

2 ATITUDES NO TRABALHO

A atitude pode ser considerada como um dos aspectos do comportamento organizacional. Schermerhorn Jr, Hunt e Osborn (2009, p.66 e 67) definem atitude como “predisposição de responder de forma positiva ou negativa a alguém ou algo em seu próprio ambiente”. A atitude não é palpável ou precisa, e sua mensuração é feita a partir do que as pessoas externam. Pode representar sentimentos e a postura da pessoa frente a um fato ou situação.

No contexto de mudança, como é o caso da implantação do teletrabalho, os afetados podem reagir tanto positiva quanto negativamente (GOULART 2011, p.22),

embora o mais comum, conforme consta na literatura, é que o foco seja direcionado às reações negativas.

No presente trabalho serão estudadas as atitudes frente à mudança decorrentes da implantação do teletrabalho. Nesse sentido, e a fim de simplificar a categorização dos comportamentos encontrados na pesquisa, as atitudes frente ao teletrabalho serão classificadas em três tipos:

Ceticismo: atitudes que “englobam crenças e comportamentos negativos em relação aos processos de mudança, com ênfase no descrédito e na não-colaboração aos programas de mudança” (NEIVA, 2004);

Temores: atitudes que “retratam o medo da perda de poder, da perda de benefícios, bem como as incertezas vividas pelos membros da organização em situações de mudança” (NEIVA, 2004);

Aceitação: atitudes que “retratam uma avaliação sobre crenças e comportamentos positivos dos membros organizacionais em relação aos processos de mudança” (NEIVA, 2004);

A presente classificação foi utilizada por Neiva, Ros e Paz (2004) e por Neiva (2004) em pesquisas referentes a mudanças organizacionais.

3 METODOLOGIA

A pesquisa possui uma abordagem quantitativa, ao passo que mensurou objetivamente as atitudes dos servidores da Procuradoria da República no Distrito Federal frente ao teletrabalho, e descritiva, de modo que os dados obtidos a partir da aplicação de questionário foram registrados e analisados visando à verificação da hipótese levantada.

A coleta de dados foi realizada por meio eletrônico, com uso de formulário contendo 46 perguntas aos cerca de duzentos servidores da Procuradoria da República no Distrito Federal (PRDF), de modo a mensurar suas atitudes frente à mudança, especificamente, no presente caso, ao teletrabalho.

3.1 A PROCURADORIA DA REPÚBLICA NO DISTRITO FEDERAL

A Procuradoria da República no Distrito Federal (PR/DF) é uma das unidades que compõem o Ministério Público Federal (MPF), atuando nos casos da Justiça Federal de primeiro grau no Distrito Federal. Por fazer parte do Ministério Público Brasileiro, tem por atribuições constitucionais a defesa dos direitos sociais e individuais indisponíveis, a defesa da ordem jurídica e a defesa do regime democrático. Pode atuar tanto na área judicial, quanto na extrajudicial, por exemplo, quando realiza recomendações ou promove os Termos de Ajuste de Conduta (TAC). Na área judicial atua como fiscal da lei, bem como nas áreas criminal e cível, defendendo os interesses coletivos, individuais homogêneos e difusos.

Atualmente a casa conta com cerca de duzentos servidores que são responsáveis por atividades de apoio aos membros do órgão, tanto na área meio quanto na área finalística.

No que se refere à implantação do teletrabalho, atualmente a prática é exercida no órgão na forma de projeto-piloto, o qual teve início em 15 de maio de 2017. A princípio, o projeto contemplou somente algumas áreas e sua primeira etapa durou três meses, sendo avaliado de forma positiva pelos gestores das áreas envolvidas, o que propiciou a ampliação do período de testes. Atualmente dez servidores exercem suas atividades em teletrabalho, representando, portanto, 5% do pessoal lotado no órgão.

3.2 INSTRUMENTO

A Escala de Atitudes frente à Mudança Organizacional, proposta e validada pelos professores Elaine Rabelo Neiva, Maria Ros Garcia e Maria das Graças Torres da Paz, classifica em três diferentes tipos os comportamentos frente à mudança: ceticismo, temor e aceitação (NEIVA; ROS; PAZ, 2004), os quais já foram descritos anteriormente no presente trabalho.

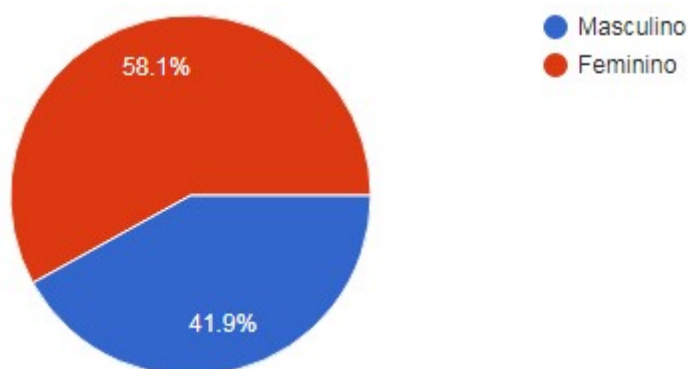
O formulário aplicado, contendo 46 itens e cujas respostas vão de 1 (discordo totalmente) a 10 (concordo totalmente), foi devidamente adaptado ao contexto

específico do teletrabalho (Anexo A) antes de ser encaminhado à população alvo da pesquisa.

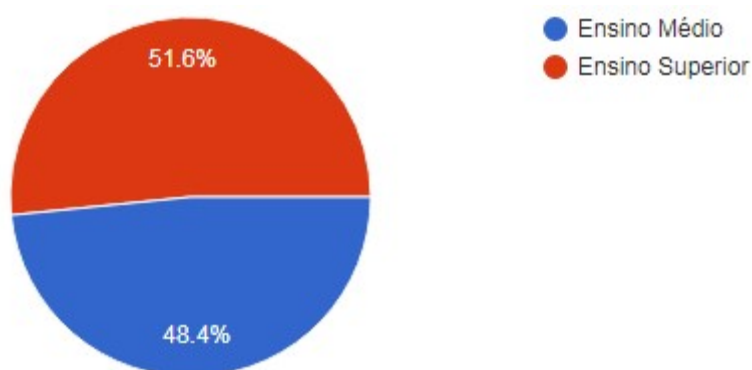
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa contou com um total de 31 respondentes, ou seja, uma amostra de 15,5% dos duzentos servidores lotados na PRDF. Os respondentes apresentaram, em média, 39 anos de idade, quatro anos e três meses de serviço na PRDF e cinco anos e um mês de serviço no MPF. Conforme os dados abaixo, verifica-se uma maior quantidade de respondentes do sexo feminino (58,1%) e de cargos de nível superior (51,6%). Observa-se também uma prevalência de graduados (48,4%) e pós-graduados (48,4%) em relação àqueles que declararam possuir ensino médio (3,2%) na amostra:

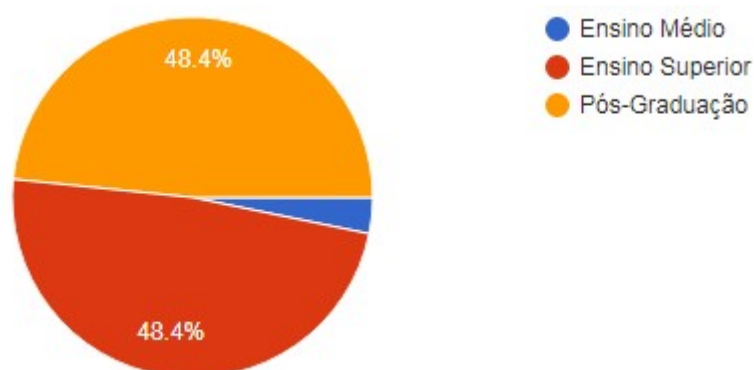
Gênero:



Escolaridade do cargo:



Escolaridade:



3.4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise se deu de forma quantitativa, sendo os resultados extraídos a partir do exame dos formulários de avaliação preenchidos pelos servidores da PR/DF. Foram calculadas as frequências, medidas de tendência central (média, moda e mediana) e de dispersão (desvio-padrão) dos dados obtidos.

Com relação às perguntas relacionadas a cada um dos fatores, aquelas que denotaram ceticismo e temor tiveram médias inferiores àquelas referentes ao fator aceitação, mostrando que a implantação do teletrabalho tende a ser bem-aceita pelos servidores, além de haver pouco ceticismo quanto a sua implantação. De maneira geral, foram encontrados os seguintes dados estatísticos a partir das respostas obtidas:

Tabela 1 – Dados estatísticos por fator de análise

Fator de Análise	Média	Desvio Padrão	Moda	Mediana
Ceticismo	3,59	2,42	1	3
Temor	5,78	2,94	5	6
Aceitação	7,43	2,30	10	8

Procedeu-se à análise das médias das respostas por grupos, conforme os dados demográficos obtidos na pesquisa. Primeiramente foi realizada uma comparação entre os gêneros dos respondentes, não sendo encontradas diferenças significativas nas respostas:

Tabela 2 – Dados estatísticos das variáveis em estudo por gênero

Gênero		Ceticismo	Temor	Aceitação
Feminino	N	18	18	18
	Média	3,66	6,03	7,45
	Desvio padrão	2,55	3,14	2,30
Masculino	N	13	13	13
	Média	3,49	5,44	7,40
	Desvio padrão	2,21	2,61	2,31

Os resultados também não apresentaram diferenças significativas quando analisada a escolaridade dos respondentes. Apesar de o questionário contemplar três tipos diferentes de escolaridade (Ensino Médio, Ensino Superior e Pós-Graduação), somente um respondente marcou a opção “Ensino Médio”, sendo esse dado, portanto, retirado da análise:

Tabela 3 – Dados estatísticos das variáveis em estudo por escolaridade

Escolaridade		Ceticismo	Temor	Aceitação
Ensino Superior	N	15	15	15
	Média	3,88	5,89	7,42
	Desvio padrão	2,60	2,90	2,54
Pós-graduação	N	15	15	15
	Média	3,27	5,59	7,48
	Desvio padrão	2,22	3,00	2,09

Foram notadas diferenças consideráveis ao se dividir a amostra por tempo de serviço na PR/DF. Conforme pode ser verificado na tabela abaixo, os servidores com mais tempo de serviço pelo de órgão (mais de seis anos) foram aqueles que apresentaram as menores médias nas atitudes de temor e de ceticismo quanto ao teletrabalho. Em relação às atitudes de aceitação, esses servidores foram os que apresentaram as menores médias, ainda que a diferença entre os grupos tenha sido de pouca relevância. Desta forma, apesar de serem os menos céticos e temerosos quanto ao teletrabalho, o grupo dos servidores com mais tempo de casa não foi aquele que apresentou a maior aceitação com relação a essa modalidade de trabalho:

Tabela 4 – Dados estatísticos das variáveis em estudo por tempo de PR/DF

Tempo na PR/DF		Ceticismo	Temor	Aceitação
Até 1 ano	N	14	14	14
	Média	4,13	6,25	7,50
	Desvio padrão	2,53	2,97	2,31
De 2 a 5 anos	N	9	9	9
	Média	3,40	5,75	7,58
	Desvio padrão	2,43	3,03	2,30
Mais de 6 anos	N	8	8	8
	Média	2,86	4,98	7,14
	Desvio padrão	1,94	2,62	2,27

Os respondentes também foram divididos por faixa etária, perfazendo um total de quatro grupos: até trinta anos, entre 31 e quarenta anos, ente 41 e cinquenta anos e com mais de cinquenta anos. Aqui o grupo de servidores de maior idade apresenta os menores índices de ceticismo, assim como os menores baixos índices na categoria aceitação. O grupo entre 31 e quarenta anos de idade apresenta os menores índices de temor, enquanto o grupo mais jovem é aquele que apresenta maior índice de aceitação:

Tabela 5 – Dados estatísticos das variáveis em estudo por faixa etária

Faixa Etária		Ceticismo	Temor	Aceitação
Até 30 anos	N	5	5	5
	Média	3,94	6,98	8,43
	Desvio padrão	2,71	3,06	2,21
31 a 40 anos	N	11	11	11
	Média	4,07	5,41	7,57
	Desvio padrão	2,47	2,81	2,07
41 a 50 anos	N	11	11	11
	Média	3,28	5,55	7,05
	Desvio padrão	2,24	2,92	2,37
Acima de 50 anos	N	4	4	4
	Média	2,74	5,78	6,82
	Desvio padrão	1,87	2,85	2,83

Foi realizada ainda análise detalhada das respostas referentes às seis perguntas que obtiveram as maiores médias, bem como às seis perguntas que obtiveram as menores médias.

Em resumo, foram obtidos os seguintes dados estatísticos a partir das respostas com as menores médias:

Tabela 6 – Itens do questionário com as menores médias

Item	Média	Desvio Padrão	Moda	Mediana
19	2,16	1,29	1	2
5	2,35	1,60	1	2
12	2,35	1,53	1	2
14	2,38	1,76	1	2
35	2,87	1,92	1	3
16	2,93	2,43	1	2

Item 19 – “A implantação do teletrabalho tem gerado caos neste órgão”. Foi a pergunta com as menores médias, de modo que as respostas um e dois foram assinaladas por mais de 70% dos respondentes. O item denota atitude de ceticismo e as baixas médias indicam não haver percepção de caos a partir da implantação do teletrabalho.

Item 5 – “O teletrabalho gera insatisfação nas pessoas”. As baixas médias, bem como a ausência de respostas acima de seis indicam que há pouco temor de que as pessoas se sintam insatisfeitas com o teletrabalho.

Item 12 – “Este órgão não planeja a implantação do teletrabalho, ela simplesmente acontece”. Apesar da terceira menor média e do fato de a resposta um ter sido assinalada em 45,2% dos questionários, há que se ressaltar o relevante número de respondentes que assinalaram o número três (19,4%), podendo indicar um leve ceticismo quanto ao planejamento da implantação do teletrabalho no órgão.

Item 14 – “A implantação do teletrabalho visa somente a atender a interesses políticos”. Apesar da baixa média, 19,4% das repostas se situam entre as opções quatro e sete, indicando haver algum ceticismo quanto aos interesses envolvidos na implantação do teletrabalho.

Item 35 – “A implantação do teletrabalho piora a rotina de trabalho”. Apesar de a maioria dos respondentes não concordar com a afirmação, a existência

de respostas que concordem com a afirmação, demonstra não haver consenso em relação à questão dentro do órgão. Embora 42% da amostra tenha se situado entre as respostas um e dois, 58% das respostas foram assinaladas entre três e oito, o que leva a crer que alguns servidores do órgão têm ciência quanto às possíveis desvantagens do teletrabalho para o teletrabalhador.

Item 16 – “A empresa perde em produtividade quando da implantação do teletrabalho”. Item no qual os dados apresentam grande dispersão, o que pode ser verificado no elevado desvio padrão da amostra (2,43). Apesar do que consta na normatização do teletrabalho no MPF, a qual exige que a produtividade do teletrabalhador seja ao menos equivalente à dos trabalhadores que executam suas tarefas nas dependências do órgão, uma parcela considerável da amostra acredita que a produtividade da organização se reduz ao se implantar o teletrabalho. Tal fato pode indicar eventual desconhecimento dos requisitos do teletrabalho por parte dos servidores do órgão ou mesmo uma postura cética quanto ao cumprimento das disposições contidas na normatização.

No que se refere aos seis itens com as maiores médias, em resumo temos o seguinte:

Tabela 7 – Itens do questionário com as maiores médias

Item	Média	Desvio Padrão	Moda	Mediana
36	9,06	1,15	10	9
42	8,93	1,20	10	9
46	8,64	1,64	10	9
28	8,64	2,09	10	10
33	8,61	1,45	10	9
20	8,51	1,87	10	9

Item 36 – “O teletrabalho gera oportunidade para os colaboradores que souberem aproveitar bem dela”. O item com as maiores médias, sugere que os servidores entendem que é preciso saber como se aproveitar do teletrabalho, percebendo que a implantação da prática é positiva, mas pode não ser benéfica a depender do contexto e do perfil do trabalhador.

Item 42 – “O teletrabalho é aceito quando não se retira direitos e garantias dos colaboradores”. Reflete a preocupação dos trabalhadores com a retirada de direitos quando da implantação do teletrabalho. O que se nota é que a prática é muito bem-aceita, desde que respeita essa ressalva, tendo em vista que as respostas de oito a dez representam mais de 90% da amostra.

Item 46 – “O teletrabalho traz benefícios para os colaboradores”. Ainda que a implantação do teletrabalho não traga somente benefícios aos envolvidos, possuindo também suas desvantagens, é quase consenso que a prática apresenta ao menos alguns benefícios para os trabalhadores que a executam. Apesar da alta média, as respostas levam a crer que algumas pessoas possuem ressalvas com relação a esses benefícios, tendo em vista que uma quantidade considerável de respostas se situa entre os valores cinco e oito (35,4%).

Item 28 – “As pessoas reagem negativamente às mudanças que geram perdas salariais”. Interessante notar que para 9,7% da amostra, as pessoas não necessariamente reagem negativamente a uma mudança que implique em perdas salariais. No mais, como o esperado, as médias das respostas são bastante altas, refletindo o temor de modo geral dos servidores a mudanças que gerem perdas salariais.

Item 33 – “Exemplos de mudanças bem-sucedidas fazem com que pessoas sejam favoráveis a novas mudanças”. Item que não possui como temática essencialmente o teletrabalho, mas o contexto de mudanças como um todo em uma organização. O fato de tal item constar entre aqueles com as maiores médias demonstra a importância do sucesso de mudanças anteriores na implantação de novas práticas, a exemplo do teletrabalho.

Item 20 – “A implantação do teletrabalho traz benefícios para o órgão”. Apesar da resposta majoritariamente positiva à questão e da ausência de respostas muito negativas, o fato de 13% das respostas se situarem nos itens quatro ou cinco aponta a existência de dúvidas quanto aos benefícios provenientes do teletrabalho para a organização. Se comparado ao item 46 (“O teletrabalho traz benefícios para os colaboradores”), fica clara a percepção dos servidores de que a implantação da prática é mais benéfica aos colaboradores que ao próprio órgão. Há que se ressaltar que atualmente o teletrabalho é exercido no órgão na forma de projeto-piloto,

contando somente com dez servidores que atuam desta forma, de modo que tal percepção provém de uma maioria de servidores que não trabalha de forma remota.

Conclusão

Ao se aprofundar na discussão acerca do teletrabalho, fica evidenciado que sua disseminação é irreversível. Além de aproveitar o potencial advindo do surgimento e popularização de inovações tecnológicas, o fato de reduzir os custos operacionais das organizações e ainda propiciar ganhos sociais, como a redução dos congestionamentos e da poluição nos grandes centros, torna a implantação dessa modalidade de trabalho atraente de diversos pontos de vista. Colabora ainda para sua disseminação a recente regulamentação do teletrabalho, que agora consta na Consolidação das Leis Trabalhistas, permitindo que as empresas o implementem com maior segurança jurídica.

Especificamente no setor público, a prática vem se alastrando rapidamente e a tendência é que esse movimento ganhe ainda mais força após eventos recentes, como a aprovação da Proposta de Emenda à Constituição que estabelece o teto dos gastos públicos e os constantes contingenciamentos de gastos aos quais os órgãos da Administração Pública Federal vêm sendo submetidos.

O teletrabalho também se mostrou uma prática bem-vista entre os trabalhadores, especialmente por oferecer a possibilidade de realizar menos deslocamentos no trânsito intenso das cidades e de dispor de mais tempo livre. No entanto, há que se ter em mente as possíveis desvantagens da prática para o colaborador, de modo que em vez de mais tempo livre e convívio com os familiares, em alguns casos o que se observa são rotinas exaustivas de trabalho, crises familiares e isolamento social.

Essa boa aceitação entre os trabalhadores foi ratificada pela pesquisa realizada na Procuradoria da República no Distrito Federal, a qual buscou avaliar as atitudes dos servidores frente à implantação do teletrabalho, fato que vem ocorrendo atualmente no órgão.

A análise realizada permitiu verificar um alto índice de atitudes de aceitação por parte dos servidores quanto à prática, o que fica evidente ao se constatar que no grupo das perguntas com as maiores médias predominam atitudes de aceitação à

implantação da prática. Além disso, não constaram no grupo perguntas que remetessem a atitudes de ceticismo.

Por outro lado, o grupo das perguntas com as menores médias de respostas foi formado por cinco perguntas que remetiam a atitudes de ceticismo e uma de temor, estando ausentes perguntas referentes a atitudes de aceitação. Isso mostra o baixo ceticismo dos servidores do órgão quanto à prática, havendo, portanto, larga aceitação da prática no órgão alvo do estudo.

Desse modo, apesar do contexto específico de cada organização, conclui-se que a implantação do teletrabalho tende a ser muito bem-aceita dentre os servidores públicos federais, os quais parecem se identificar com o discurso da prática e almejar maior qualidade de vida.

Em estudos futuros, sugere-se a realização de pesquisa que alcance uma amostra maior de servidores e de órgãos públicos, a fim de obter um panorama acerca do tema no serviço público como um todo. Em relação à amostra de órgãos, recomenda-se que seja bastante heterogênea e conte com órgãos em diferentes estágios de implantação do teletrabalho, visando mensurar também as atitudes frente à mudança dos servidores que já exercem suas atividades em teletrabalho e daqueles que trabalham em instituições que ainda não oferecem a possibilidade de trabalho nessa modalidade.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, Brasília, DF, jul 2017. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 11 dez. 2017.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho. 2003. Tese de Doutorado. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 3 set. 2017.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. Revista de Administração Pública, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/rap/v41n1/07.pdf>>. Acesso em 1º jan. 2018.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. A realidade do teletrabalho no Brasil e nos tribunais brasileiros. Revista Direito e liberdade, v. 12, n. 1, p. 103-116, 2010. Disponível em: <https://www.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/download/338/375>. Acesso em 19 out. 2017.

GOULART, Paulo Augusto Rocha. Contexto e atitudes na mudança organizacional: um estudo realizado em duas empresas de Brasília. 2011. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/2028/1/2011_PauloAugustoRochaGoulart.pdf>. Acesso em 8 dez. 2017.

KLUG, Elaine Christina. A influência do teletrabalho na qualidade de vida dos teletrabalhadores: uma análise em uma instituição do Poder Público Judiciário Federal em Vitória–ES. Disponível em <http://www.ucv.edu.br/fotos/files/2016-1_Elaine.pdf>. Acesso em 14 nov. 2017.

MATIAS-PEREIRA, José. A adoção do teletrabalho na administração pública. Publicado em 29 agosto 2013. Disponível em: <<http://www.unb2.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=638>>. Acesso em 17 out. 2017.

MROSS, Henry. Implantação de projeto-piloto de teletrabalho na Coordenação-Geral de Informática da Secretaria da Previdência. 2016. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2466/1/Henry%20Mross.pdf>>. Acesso em 3 set. 2017.

NEIVA, Elaine Rabelo. Percepção de mudança organizacional: o papel das atitudes e das características organizacionais. Universidade de Brasília, Brasília, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v47n1/v47n1a02>>. Acesso em 23 dez. 2017.

NEIVA, E.R.; ROS, M.; PAZ, M. G. T. Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. Revista Del Trabajo y das Organizaciones, Madri, v.20(1), p. 9-30, 2004. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/html/2313/231317996002/>>. Acesso em 19 nov. 2017.

RAMOS, Marco Aurélio et al. Virtualização do trabalho: um estudo de caso na administração pública federal. 2005. Disponível em: < <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/102142>>. Acesso em 17 nov. 2017.

RIBEIRO, Teresa Leopoldina; NASCIMENTO, Valéria Ribas. O PODER INFOMACIONAL A SERVIÇO PÚBLICO: A implantação do teletrabalho no âmbito de atuação do Tribunal Superior do Trabalho. Revista Democracia Digital e Governo Eletrônico, v. 2, n. 13, p. 55-71, 2015. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ccj.ufsc.br/revistas/index.php/observatoriodoegov/article/view/34403/33247>>. Acesso em 9 nov 2017.

SÁ, Felipe Sousa. Percepções e motivações dos servidores da Controladoria Geral da União sobre o teletrabalho. 2017. Disponível em <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/17744/1/2017_FelipeSousaSa.pdf>. Acesso em 14 nov 2017.

SCHERMERHORN JR, John R.; HUNT, James G.; OSBORN, Richard N. Fundamentos de comportamento organizacional. Bookman Editora, 2009.

SILVA, Gabriella Di Felício Ferreira da. Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da administração pública brasileira: um anteprojeto. 2014. Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/12928>>. Acesso em 01 jan. 2018.

Edie Paulo Assis Peixoto Alves. Tecnólogo em Gestão Pública pela Universidade Católica de Brasília. Técnico do Ministério Público Federal. ed1e@hotmail.com

Anexo A

Pesquisa - Teletrabalho

Você está participando de pesquisa para avaliar a reação dos servidores da PR/DF frente ao teletrabalho. Não serão coletadas informações pessoais e todas as respostas serão anônimas, então sinta-se à vontade para dar sua opinião sincera. Sua participação é muito importante e poderá auxiliar no processo de implantação do teletrabalho no órgão.

Desta forma, pensando no processo de implantação do teletrabalho na PR/DF, leia com atenção cada frase e informe se você concorda ou não com o que elas descrevem.

* Required

1. **1. As pessoas que estão há muito tempo no poder se sentem ameaçadas com a implantação do teletrabalho? ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

2. **2. As tentativas de implementação do teletrabalho não estão dando certo. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

3. **3. As pessoas costumam fazer de conta que estão fazendo o trabalho de forma diferente do habitual. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

4. **4. As pessoas deixam de aderir ao teletrabalho pela falta de informação ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

5. **5. O teletrabalho gera insatisfação nas pessoas. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

6. **6. O teletrabalho é benéfico porque pode “oxigenar” este órgão. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. **7. As pessoas costumam falar que o teletrabalho está sendo implantado, o que na prática não acontece. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. **8. Na implantação do teletrabalho, o medo da perda gera resistência nas pessoas. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. **9. As pessoas costumam negar que o teletrabalho "vai vingar". ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. **10. É muito difícil mudar os comportamentos dos servidores do órgão. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. **11. Mudanças, como a implantação do teletrabalho, geralmente ficam no nível do discurso, não ocorrendo de fato neste órgão. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. **12. Este órgão não planeja a implantação do teletrabalho, ela simplesmente acontece. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. **13. Há espaço para participação dos colaboradores na implantação do teletrabalho.**

*

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. **14. A implantação do teletrabalho visa somente a atender a interesses políticos.**

*

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. **15. As pessoas reagem bem à implantação do teletrabalho.**

*

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. **16. A empresa perde em produtividade quando da implantação do teletrabalho.**

*

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. **17. As pessoas aceitam o teletrabalho quando percebem que podem ganhar com ele.**

*

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. **18. Fazer corpo mole ao lidar com processos de mudança, como o teletrabalho, é uma prática comum neste órgão.**

*

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. **19. A implantação do teletrabalho tem gerado caos neste órgão.**

*

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. **20. A implantação do teletrabalho traz benefícios para o órgão. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. **21. Quando da implantação do teletrabalho, as pessoas sentem medo de perder direitos e garantias na empresa. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. **22. Os colaboradores acreditam que podem realizar mudanças no ambiente organizacional. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. **23. A falta de informação acerca do teletrabalho gera mal-entendidos na empresa. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. **24. As pessoas se comprometem com o processo de implantação do teletrabalho. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. **25. Não permitir que todos os objetivos do teletrabalho sejam concretizados dentro do prazo é algo que ocorre neste órgão. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. **26. As pessoas temem as incertezas geradas pelo teletrabalho. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. **27. O órgão prepara os servidores para a implantação do teletrabalho. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. **28. As pessoas reagem negativamente às mudanças que geram perdas salariais. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. **29. As pessoas acreditam que sua participação contribuirá para o teletrabalho. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. **30. As mudanças costumam ser bem-sucedidas neste órgão. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. **31. As pessoas costumam fazer de conta que concordam com o teletrabalho, mas não deixam que seja implantado. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. **32. As mudanças comportamentais dentro do órgão são sempre muito lentas. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. **33. Exemplos de mudanças bem sucedidas fazem com que pessoas sejam favoráveis a novas mudanças. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. **34. A implantação do teletrabalho piora as relações de trabalho. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. **35. A implantação do teletrabalho piora a rotina de trabalho. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. **36. O teletrabalho gera oportunidade para os colaboradores que souberem aproveitar bem dela. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. **37. No processo de implantação do teletrabalho as pessoas temem a perda de controle da situação. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

38. **38. As pessoas não gostam da implantação do teletrabalho. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39. **39. A falta de informação sobre a implantação do teletrabalho gera fantasias e expectativas irreais nos colaboradores. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. **40. O teletrabalho gera oportunidades para o crescimento pessoal. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. **41. O teletrabalho traz um novo ânimo para os colaboradores. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42. **42. O teletrabalho é aceito quando não se retira direitos e garantias dos colaboradores. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43. **43. Os colaboradores confiam nos gestores do processo de implantação do teletrabalho. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

44. **44. Na implantação do teletrabalho, as pessoas temem alterar sua rotina de trabalho. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

45. **45. Fazer de conta que mudou é uma característica das pessoas deste órgão. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

46. **46. O teletrabalho traz benefícios para os colaboradores. ***

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Agora serão coletados dados complementares para fins de classificação dentro da pesquisa.

47. **Idade ***

48. **Sexo ***

Mark only one oval.

☐ Masculino

☐ Feminino

49. **Escolaridade do Cargo/ Estágio ***

Mark only one oval.

☐ Ensino Médio

☐ Ensino Superior

50. **Escolaridade ***

Mark only one oval.

☐ Ensino Médio

☐ Ensino Superior

☐ Pós-Graduação

51. **Tempo de serviço na PR-DF (em anos) ***

52. **Tempo de serviço no MPF (em anos) ***

Muito obrigado pelas respostas!

Powered by

 Google Forms